

ورقة تحليلية

فجوة الأجور الجندرية

انتهاك للعدالة الاجتماعية والاقتصادية
ورهان على التنمية المستدامة

فبراير 2026

تظهر التقارير الصادرة مؤخراً عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء CAPMA عن فجوات جندرية في الأجور في سوق العمل المصري لصالح الرجال في كل من القطاع العام / الأعمال العام والقطاع الخاص، مع وجود تقدماً نسبي في متوسط الأجور لصالح المرأة في بعض القطاعات، لكنها تكشف فجوات جندرية عميقة في مشاركة النساء في سوق العمل (16.9% مقابل 70.3% للرجال)، البطالة (17.1% مقابل 4.2%)، والأجور (5529) جنيهاً للإناث مقابل 6523 للذكور).

أشار تقرير صادر عن البنك الدولي عام 2024 إلى أن معدل مشاركة المرأة المصرية في القوى العاملة حالياً يبلغ نحو 18 في المئة، مقارنة بـ 73 في المئة للرجال، لافتاً إلى أن النساء يمثلن نصف سكان مصر، وسد الفجوة في التشغيل بين الجنسين يمكن أن يعزز اقتصاد البلاد بنحو 56%.

تعد الفجوة بين الجنسين من أبرز التحديات التي تواجه عمل المرأة، يعود ذلك لعدة عوامل من بينها أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وغير المعترف بها اجتماعياً وقانونياً لا سيما في الدول العربية. في هذا الصدد؛ أظهرت دراسة حديثة للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن (العمل غير مدفوع الأجر من منظور النوع الاجتماعي) في مصر، أظهرت تأثير الأعباء المنزلية على تراجع مساهمة السيدات في النشاط الاقتصادي وأكدت أن هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في توزيع أعباء المنزل والرعاية الصحية.

هذا فضلاً عن الأجور المنخفضة التي تُمنح للنساء خاصة في الأعمال الموسمية. وفي كثير من الأحيان العمل في القطاع غير الرسمي، وغياب وجود الضمان الاجتماعي في تلك الأعمال، بالإضافة إلى تراجع مرونة سوق العمل وعدم قدرة أسواق العمل على توليد وظائف لائقة.[1]

تعيق هذه الفجوات الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، مع تأثير مباشر على الحقوق وتعارض مع أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق المساواة الجندرية (الهدف الخامس)، والعمل اللائق (الهدف الثامن). يهدف هذا التحليل إلى تفكيك هذه البيانات لدعم سياسات عدالة شاملة.[2]

[1] فودة، هالة (2024، أكتوبر) المرأة المصرية في قوة العمل، المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، [/HTTPS://ECSS.COM.EG](https://ecss.com.eg)

[2] البنك الدولي، (2025، ديسمبر)، تحطيم الحواجز: تعزيز دور المرأة المصرية في سوق العمل، استرجعت في (2026، يناير) من موقع مجموعة البنك الدولي، -[HTTPS://URL-SHORTENER.ME/9DKP](https://url-shortener.me/9DKP)

أولاً: مشاركة النساء في قوة العمل

في أبريل 2025، أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) أن معدل البطالة السنوي في مصر انخفض إلى 6.6% خلال عام 2024، مسجلاً تراجعاً قدره 0.4 نقطة مئوية مقارنة بعام 2023. ووفقاً لبحث القوى العاملة السنوي الصادر عن الجهاز؛ وصل إجمالي حجم قوة العمل في مصر إلى 32.041 مليون فرد خلال عام 2024، بزيادة قدرها 2.9% مقارنة بـ 31.149 مليون فرد في عام 2023. ومن إجمالي قوة العمل، بلغ عدد الذكور 26.08 مليون فرد، بينما بلغ عدد الإناث 5.961 مليون فرد. أي أن معدل المشاركة الاقتصادية للذكور بلغ 70.3% في عام 2024، بينما ارتفعت مشاركة الإناث إلى 16.9%، بما يشير إلى أن مشاركة الرجال لا تزال تزيد على أربعة أضعاف مشاركة النساء.

أ. معدل البطالة بين النساء والرجال:

لا تزال الفجوات بين الجنسين واضحة، حيث كشف التقرير أن معدل البطالة بين الإناث وصل إلى 17.1%، وهو رقم مرتفع مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور، الذي بلغ 4.2% فقط.

وبلغ معدل بطالة الذكور في الحضر 6.3%، وفي الريف 2.6%. أما بين الإناث، فقد سجل معدل البطالة في الحضر مستوى مرتفعاً بلغ 21.8%، مقارنة بـ 12.4% في الريف، حيث تشارك نسبة أكبر من النساء في الأنشطة الزراعية.[3] تعكس هذه الأرقام التحديات التي لا تزال تواجه النساء في الحصول على فرص العمل، رغم الجهود المبذولة لتعزيز مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية.

ب. معدلات التشغيل والعمل الدائم:

أما معدل التشغيل بين النساء المشتغلات (15 سنة فأكثر) فقد بلغ 14.0%، في حين بلغ المعدل بين الرجال 67.4%. ورغم التفاوت الواضح، أشار التقرير إلى أن نسبة الإناث اللاتي يعملن في وظائف دائمة بلغت 83.8% من إجمالي المشتغلات، مقارنة بـ 61.4% بين الذكور، مما يدل على استقرار أكبر للنساء العاملات في وظائف ثابتة. حيث تتركز النساء في التعليم والرعاية الصحية، بينما يسيطر الرجال على قطاعات عالية الأجر مثل النفط والبنية التحتية، مع نسبة أعلى من الوظائف الدائمة لدى النساء رغم عددهن الأقل.[4] وعلى الرغم من الفجوة الكبيرة في التشغيل فإن هناك شواهد واضحة على أن عددًا

[3] CENTRAL AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION AND STATISTICS. (2025, APRIL 26). CAPMAS: EGYPT'S, ANNUAL UNEMPLOYMENT RATE DROPS TO 6.6 PERCENT IN 2024. STATE INFORMATION SERVICE, [HTTPS://SIS.GOV.EG/EN/MEDIA-CENTER/NEWS/CAPMAS-EGYPT-S-ANNUAL-UNEMPLOYMENT-RATE-DROPS-TO-66-PERCENT-IN-2024](https://sis.gov.eg/en/media-center/news/capmas-egypt-s-annual-unemployment-rate-drops-to-66-percent-in-2024)

[4] سمير، محمد. (2025، مارس). المركزي للإحصاء: المرأة تساهم بـ 16.9% من قوة العمل في مصر عام 2024. استرجعت في (يناير، 2026)، من موقع مستقبل وطن نيوز،

[HTTPS://WWW.MWATAN.NEWS/893144](https://www.mwatan.news/893144)

غير قليل من النساء تضطرنهن صعوبة الحصول على وظيفة، أو عدم وجود الآليات والخدمات المساندة للمرأة العاملة إلى العزوف عن العمل، حيث تتحمل النساء والفتيات مسؤولية رعاية الأطفال وكبار السن والمهام المنزلية اليومية مثل طهي الطعام والتنظيف وغيرها من الأعمال المنزلية الضرورية على نحو غير متكافئ، وهذا ما اتضح في مسح استخدام الوقت الذي أجراه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ودراسة العمل غير المدفوع الأجر وما يترتب على ذلك إضعاف من مشاركة النساء في سوق العمل ويقلل من فرصهن في الحصول على وظائف جيدة.[5]

ج. فجوة الأجور وساعات العمل:

وفقاً لنشرة إحصاءات التوظيف والأجور الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) لعام 2024، والصادرة في يناير 2026؛ كان متوسط الأجور للذكور والإناث كالتالي:

6523 جنيهاً متوسط أجر الذكور في كل من القطاع العام/ الأعمال العام والقطاع الخاص عام 2024 .

5529 جنيهاً متوسط أجر الإناث في كل من القطاع العام/ الأعمال العام والقطاع الخاص عام 2024.

تظهر هنا فجوة الأجور بين الجنسين، حيث يتفوق متوسط أجور الذكور على أجور النساء بشكل عام. فيما يتفوق متوسط أجور النساء على الرجال في بعض الأنشطة الاقتصادية المهمة.

متوسط الأجور في الأنشطة الاقتصادية الرئيسية:

19897 جنيهاً لنشاط الوساطة المالية والتأمين 20090 جنيهاً للذكور مقابل 19307

جنيهاً للإناث -14994 جنيهاً لنشاط إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف

الهواء 15070 جنيهاً للذكور مقابل 14557 جنيهاً للإناث.

12897 جنيهاً لنشاط المعلومات والاتصالات 12301 جنيهاً للذكور مقابل 14916 جنيهاً

للإناث.

12091 جنيهاً لنشاط التعدين واستغلال المحاجر 11952 جنيهاً للذكور مقابل 14842

جنيهاً للإناث.

10773 جنيهاً لنشاط التشييد والبناء 10623 جنيهاً للذكور مقابل 11857 جنيهاً للإناث^[6]

وفقاً للأرقام السابقة، تفوق أجور النساء أجور الرجال في مصر في قطاعات المعلومات والاتصالات، التعدين، التشييد والبناء. وعلى الرغم من ذلك، تبقى الفجوة الكلية واسعة بسبب التمثيل المنخفض للنساء في سوق العمل.

أظهر تقرير فجوة الأجور بين الجنسين في مصر (2024)، الصادر عن منظمة العمل الدولية، أن الفجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين في مصر من حيث الأجور الشهرية،

[5] فودة، هالة (2024، أكتوبر) المرأة المصرية في قوة العمل، مرجع سابق

[6] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (6 يناير، 2026)، نشرة إحصاءات التوظيف والأجور 2024.

[HTTPS://WWW.CAPMAS.GOV.EG/MEDIALANDING/NEWS/3360](https://www.capmas.gov.eg/MediaLanding/News/3360)

حيث بلغت نحو 20% مقارنة بفجوة أقل في الأجور بالساعة بلغت حوالي 4.1 % في عام 2018 ويُفسّر هذا الاختلاف جزئياً بانخفاض عدد ساعات عمل النساء، إذ يعمل الرجال في المتوسط عدد ساعات أكبر، وهو ما يفسر ارتفاع أجورهم الشهرية. حيث إن الفجوة بين الجنسين تبدو صغيرة فقط من حيث المظهر. ففي الواقع، عند أخذ الأجر الصفري للنساء غير العاملات في الاعتبار، تبلغ الفجوة نحو 34%، وذلك بناءً على تقديراتنا. ويشير هذا إلى أن إحدى الخطوات المهمة لتحقيق المساواة بين الجنسين تتمثل في تحسين وصول النساء إلى فرص العمل [7]

ووفقاً لدراسة التمكين الاقتصادي للمرأة التي أجراها البنك الدولي عام 2019، تحصل النساء في المتوسط على أجر أقل بنسبة 34% في الساعة عن نظرائهن من الرجال.

يذكر ان قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 في الفصل الثالث المعني بتشغيل النساء، حقوق المرأة العاملة، أكد على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، لا سيما فيما يتعلق بالأجر وساعات العمل والامتيازات، مع اتخاذ تدابير خاصة لحماية الأمومة. ونصت المادة (53) من القانون على أن تُطبق على النساء العاملات جميع القواعد المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز، ويستحق للعاملين من الجنسين أجر متساو عند أداء عمل ذي قيمة متساوية، ويشمل ذلك جميع أنواع الأجور والبدلات والحوافز والمزايا سواء كانت نقدية أو عينية.[8]

ونصت المادة (5) من ذات القانون على أنه يُحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز الأشخاص في التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها، أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة.

د. التمييز في الوظائف والتوزيع القطاعي

يشرح تقرير «Gender-based employment segregation» للبنك الدولي كيف يمكن أن يشكّل الفصل (segregation) في سوق العمل سبباً رئيسياً لفجوات الأجور والإنتاجية، لأن النساء غالباً ما ينحصرن في وظائف ذات عوائد أقل، مما يقلّل الفائدة الاقتصادية الإجمالية من مشاركة المرأة في القوى العاملة [9]

[7] منظمة العمل الدولية. (2024). تقرير فجوة الأجور بين الجنسين في مصر، (2026، يناير) استرجعت في (2026، يناير)، موقع منظمة العمل الدولية، [HTTPS://2U.PW/UXAG0](https://2u.pw/uxag0)

[8] أبو بكر، محمد (مايو، 2025)، 120 يوماً إجازة وتخفيض ساعات العمل.. مزايا جديدة للمرأة الحامل في قانون العمل، استرجعت في (يناير، 2026)، من موقع مصرأوي، [6] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (6 يناير، 2026)، [نشرة إحصاءات التوظيف والأجور 2024. HTTPS://WWW.CAPMAS.GOV.EG/MEDIALANDING/NEWS/3360](https://www.capmas.gov.eg/MediaLanding/News/3360)

[9] WOMEN, BUSINESS AND THE LAW (N.D.), [HTTPS://URL-SHORTENER.ME/AIG2](https://url-shortener.me/aig2)

ثانياً، العمل غير المدفوع الأجر للإناث في مصر وتأثيره على المشاركة الاقتصادية للنساء:

يناير 2026: أصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أول دراسة من نوعها حول أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بعنوان "العمل غير مدفوع الأجر من منظور النوع الاجتماعي" تبين الدراسة كيفية توزيع المسؤوليات المنزلية بين النساء والرجال، وهي الأعمال التي يقوم بها أفراد الأسرة دون الحصول على أي مقابل مالي. اعتمدت الدراسة على المسح التبعي لدراسة خصائص سوق العمل في مصر عام 2023. على عينة مكونة من 49,575 فرد.

وفقاً لنظام الحسابات القومية، فإن العمل غير المدفوع لا يُحتسب ضمن الأنشطة الاقتصادية، وبالتالي يُستثنى من الحسابات الرسمية. ويعني ذلك أن جزءاً كبيراً من المشاركة الفعلية للنساء في الأنشطة الاقتصادية، رغم أهميته لرفاه المجتمع ككل، يظل غير معترف به أو غير مُقدَّر، مما يقلل من شأن المشاركة الإجمالية للنساء في الاقتصاد، وينعكس سلباً على الوضع الاجتماعي للمرأة وقدرتها على المشاركة في صنع القرار. وتعاني النساء العاملات تحديداً من "عبء مزدوج" حيث يجمعن بين مسؤوليات العمل مدفوع الأجر والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر.

اما عن أبرز نتائج الدراسة فكانت كالتالي:

- الإناث يتحملن أكثر من ضعفي العبء في الأعمال المنزلية مقارنة بالذكور، مما يؤكد وجود فجوة نوعية واضحة في المشاركة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. أما بالنسبة لمحل الإقامة، فنجد سكان الريف يشاركون أكثر في الخدمات المنزلية بنسبة 11.6% أكثر من سكان الحضر. كما أن خريجي الجامعات لا يزال لديهم نسبة كبيرة من المشاركة (18.7%)، مما يشير إلى عدم زوال العبء مع ارتفاع التعليم.
- الغالبية العظمى من المشاركين في الخدمات المنزلية غير مدفوعة الأجر هم من الإناث، خاصة في المهام التقليدية المرتبطة بإدارة وإعداد الطعام والوجبات، حيث تمثل الإناث 96.3% مقابل 3.7% فقط من الذكور. وينطبق الأمر نفسه على تنظيف وصيانة المسكن ومحيطه، حيث تشارك الإناث بنسبة 97.1% مقابل 2.9% للذكور.
- رعاية الأطفال والتعليم تأتي في مقدمة خدمات تقديم الرعاية غير مدفوعة الأجر لأفراد الأسرة والعائلة بنسبة 8.6%. في المقابل، نجد أن رعاية الكبار المعالين تشكل نسبة أقل بكثير تبلغ 1.3%، مما يشير إلى أن هذه الخدمة أقل انتشاراً مقارنة برعاية الأطفال.

- تحمل الإناث الغالبية العظمى من عبء العمل غير المدفوع. وذلك على المستوى الإجمالي، حيث بلغ متوسط مدة العمل غير المدفوع يومياً للإناث 5.2 ساعة، مقارنة بـ 2.5 ساعة للذكور، أي أن متوسط مدة مشاركة الإناث في العمل غير المدفوع يعادل 2.08 ضعف ما يقوم به الذكور.

-وجود فجوة واضحة بين الذكور والإناث في معدلات المشاركة في العمل غير المدفوع، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية، حيث تتفوق الإناث بشكل ملحوظ من حيث متوسط الساعات اليومية ونسب المشاركة. حيث بلغت نسبة مشاركة النساء في الحضر 30% بمتوسط 4.8 ساعة يومياً، مقارنة بـ 13.9% فقط للذكور بمتوسط 2.4 ساعة، بينما في الريف ارتفعت مشاركة النساء إلى 40.3% بمتوسط 5.4 ساعة، مقابل 15.8% للذكور بمتوسط 2.6 ساعة يومياً.

•وجود فروقات واضحة بين الذكور والإناث عبر مختلف الفئات العمرية في العمل غير المدفوع. هذا التفاوت يصبح أكثر وضوحاً في الفئة العمرية بين 30 و 39 عاماً، حيث تصل متوسط مساهمة الإناث في هذا العمر إلى 6.4 ساعة، مقابل 2.7 ساعة فقط للذكور، بفارق 3.7 ساعات لصالح الإناث.

•النساء خارج قوة العمل يشكلن الشريحة الأكثر انخراطاً في العمل غير المدفوع بمختلف أنواعه، حيث تصل نسب مشاركتهن في رعاية الأسرة إلى 21.1%، وفي الأعمال المنزلية إلى 69%. في المقابل، الذكور العاملون هم الفئة الأكثر مشاركة ضمن الرجال، لكنهم لا يزالون يساهمون بدرجة أقل بكثير من النساء.

•تحمل النساء المتزوجات الغالبية العظمى من عبء العمل غير المدفوع، حيث بلغت متوسط مدة العمل غير المدفوع يومياً للنساء المتزوجات 6 ساعات، مقارنة بـ 2.5 ساعة للأزواج، أي أن متوسط مدة مشاركة النساء في العمل غير المدفوع كان 2.4 ضعف ما يقضيه الزوج. كما بلغت نسبة المشاركة للنساء المتزوجات في العمل غير المدفوع 46.7%، وهو أعلى بـ 28.5 نقطة مئوية من نسبة مشاركة الرجال البالغة 18.2%.

•كلما استثمرت الإناث وقتاً وطاقة أكبر في الأسرة، كلما قل الوقت والطاقة التي يستثمرنها في سوق العمل، مما يؤدي إلى انخفاض العائد الاقتصادي من العمل. وعندما يزيد وقت مشاركة الرجال في الأعمال غير المدفوعة عموماً - سواء كانت أعمال منزلية أو أعمال خاصة بالرعاية وتقديم المساعدة - نلاحظ انخفاض وقت المشاركة للنساء، مما يدل على أنه عند تقديم المساعدة والمشاركة من قبل الرجل، تستطيع المرأة أن توفر بعض الوقت الذي كانت تقضيه في هذه الأعمال.

•يزيد التعليم والوعي معاً من قدرة النساء على التفاوض داخل الأسرة ويقلل من عبء الأعمال المنزلية عليها. كما يمكن للتعليم وزيادة الوعي أن يغير المفاهيم التقليدية المرتبطة بالنوع الاجتماعي ويشجع الرجال على مشاركة الأعمال المنزلية ورعاية الأسرة.

[10]

ثالثاً، انخفاض مشاركة النساء في سوق العمل والتميز في الأجور من منظور العدالة الاجتماعية:

تبدأ المشكلة من مشاركة النساء المنخفضة في سوق العمل (16.9% مقابل 70.3% للرجال) وبطالتهن المرتفعة (17.1% مقابل 4.2%)، مما يعكس انتهاكاً صارخاً لمبدأ تكافؤ الفرص. يعود ذلك إلى حواجز اجتماعية رئيسية، مثل مسؤوليات رعاية الأطفال ونقص وسائل نقل آمنة، تركز النساء في قطاعات منخفضة الأجر كالتعليم والصحة. كما يتفاقم الوضع بفجوة الأجور البالغة 15-20% عامة (تصل إلى 50% في الزراعة)، مخالفة مبدأ "أجر متساوٍ لعمل متساوٍ القيمة"، ومعرزة للفقر النسوي والاستقلال الاقتصادي. يذكر أن تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين 2025 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، إذ صنّفت مصر في المرتبة 139 من أصل 148 دولة، لتصبح ضمن أسوأ عشر دول عالمياً من حيث اتساع الفجوة في العدالة بين الجنسين. يأتي تراجع مصر إلى المرتبة 139 من ضمن 148 دولة، بعد سنة من تراجعها السابق إلى المركز 135 من بين 146 دولة. وتراجعت نسبة سد الفجوة، المنخفضة بالفعل، إلى 62.5%. فيما بلغ متوسط نسبة سد الفجوة العالمية بين الجنسين 68.8% في التقرير الأخير، مسجلاً أفضل تحسّن منذ عام 2020 بقفزة 0.3 نقطة مئوية مقارنة بعام 2024. وتعكس تلك الأرقام فجوة واسعة بين مسار التقدّم العالمي - وإن كان متباطئاً- ومسار التراجع الذي تعيشه مصر، لاسيما على مستوى الأداء الاقتصادي والسياسي للنساء.[11]

وبالتالي، تشكل هذه الفجوات انتهاكاً مباشراً لمبادئ العدالة الاجتماعية، إذ تحد من وصول النساء إلى عمل لائق وحماية اجتماعية. يتجلى ذلك في تركيزهن على قطاعات منخفضة الأجر بينما يسيطر الرجال على النفط والبنية التحتية، مما يفاقم عدم المساواة ويخسر الناتج المحلي الإجمالي بنسبة تصل إلى 5% في الزراعة والخدمات. لذلك، يتطلب الأمر تعزيز الحقوق الاقتصادية عبر رقابة صارمة على الأجور والإجازات الأمومية، لتحقيق مساواة فعلية ترتبط بالهدف العاشر للتنمية المستدامة الخاص بتقليل التفاوتات.

[11] المبادرة المصرية للحقوق الشخصية. (2026، يونيو). تقرير الفجوة العالمية 2025: مصر ضمن أسوأ عشر دول عالمياً في المساواة بين الرجال والنساء، بيان صحفي. [HTTPS://2U.PW/QMYQK](https://2u.pw/qmyqk)

رابعاً، التأثير على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية وأهداف التنمية المستدامة:

ترتبط أرقام مشاركة النساء المنخفضة في سوق العمل، ارتفاع البطالة، التمييز ضد النساء في الأجور، بفقدان حقوق اقتصادية أساسية، تلك الحقوق التي تضمن لهن الاستقلال المالي والعدالة، والفرص المتكافئة في العمل والموارد. فالحق في العمل، الأجر العادل، ظروف العمل العادلة، الحق في الوصول إلى الموارد الاقتصادية الاعتراف بالعمل غير المدفوع وإدماجه في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، جميعها حقوق اقتصادية أساسية للنساء ناضلن كثير من أجلها. ترتبط تلك الفجوات أيضاً بتراجعا اجتماعيا ملحوظا لمكانة النساء.

كما تعكس البطالة المرتفعة وفجوة الأجور -والتي سبقت الإشارة إليها -تميزاً هيكلياً يتعارض مع اهداف التنمية المستدامة، حيث يركز الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة على التمكين والمساواة بين الجنسين. فيما يركز الهدف الثامن على العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل.

المراجع:

- [1] فودة، هالة (2024، أكتوبر) المرأة المصرية في قوة العمل، المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، [/HTTPS://ECSS.COM.EG](https://ecss.com.eg)
- [2] البنك الدولي، (2025، ديسمبر)، تحطيم الحواجز: تعزيز دور المرأة المصرية في سوق العمل، استرجعت في (2026، يناير) من موقع مجموعة البنك الدولي، [HTTPS://URL-SHORTENER.ME/9DKP](https://url-shortener.me/9DKP)
- [3] CENTRAL AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION AND STATISTICS. (2025, APRIL 26). CAPMAS: EGYPT'S, ANNUAL UNEMPLOYMENT RATE DROPS TO 6.6 PERCENT IN 2024. STATE INFORMATION SERVICE, [HTTPS://SIS.GOV.EG/EN/MEDIA-CENTER/NEWS/CAPMAS-EGYPT-S-ANNUAL-UNEMPLOYMENT-RATE-DROPS-TO-66-PERCENT-IN-2024](https://sis.gov.eg/en/media-center/news/capmas-egypt-s-annual-unemployment-rate-drops-to-66-percent-in-2024)
- [4] سمير، محمد. (2025، مارس). المركزي للإحصاء: المرأة تساهم بـ 16.9% من قوة العمل في مصر عام 2024. استرجعت في (2026، يناير) من موقع مستقبل وطن نيوز، [HTTPS://WWW.MWATAN.NEWS/893144](https://www.mwatan.news/893144)
- [5] فودة، هالة (2024، أكتوبر) المرأة المصرية في قوة العمل، مرجع سابق
- [6] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (6 يناير، 2026)، نشرة إحصاءات التوظيف والأجور 2024. [HTTPS://WWW.CAPMAS.GOV.EG/MEDIALANDING/NEWS/3360](https://www.capmas.gov.eg/medialanding/news/3360)
- [7] منظمة العمل الدولية. (2024). تقرير فجوة الأجور بين الجنسين في مصر، (2026، يناير) استرجعت في (2026، يناير)، موقع منظمة العمل الدولية، [HTTPS://2U.PW/UXAG0](https://2u.pw/uxag0)
- [8] أبو بكر، محمد (مايو، 2025)، 120 يوما إجازة وتخفيض ساعات العمل.. مزايا جديدة للمرأة الحامل في قانون العمل، استرجعت في (2026، يناير) من موقع مصراوي، [HTTPS://2U.PW/HIZXY](https://2u.pw/hizxy)
- [9] WOMEN, BUSINESS AND THE LAW (N.D.) , [HTTPS://URL-SHORTENER.ME/AIG2](https://url-shortener.me/aig2)
- [10] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (، 2026، يناير). دراسة العمل غير مدفوع الأجر من منظور النوع الاجتماعي. مجلة السكان، (110)
- [11] المبادرة المصرية للحقوق الشخصية. (2026، يونيو). تقرير الفجوة العالمية 2025: مصر ضمن أسوأ عشر دول عالميًا في المساواة بين الرجال والنساء، بيان صحفي. [HTTPS://2U.PW/QMYQK](https://2u.pw/qmyqk)